



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Ética y gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto
Especial Alto Mayo, San Martín - 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Asenjo Ticlla, Jocelyn Fiorella (orcid.org/0000-0001-7185-0238)

ASESORES:

Dr. Ramírez García Gustavo (orcid.org/0000-0003-0035-7088)

Dr. Panduro Salas Aladino (orcid.org/0000-0003-2467-2939)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Con todo mi amor y cariño para Dios, por ser mi guía en este largo camino, a mis padres Audencio y Julia por ser soporte fundamental en mi vida, y estar para mí en todo momento; a mi novio Dante por su amor, apoyo, fortaleza y confianza en esta etapa de mi vida; y a mis hermanos Stiven, Erickson y Jessica por incentivar-me a ser mejor persona y crecer profesionalmente.

Jocelyn Fiorella

AGRADECIMIENTO

A Dios por proporcionarme vida y buena salud; a los docentes Dr. Gustavo Ramírez García y Dr. Aladino Panduro Salas, asesores del presente trabajo de investigación, por su valiosa orientación, supervisión y contribución profesional en la elaboración de la presente Tesis; a mis padres y a mi novio por su constante apoyo para lograr cada uno de mis objetivos propuestos y ser mi gran inspiración para la elaboración de la presente tesis.

La autora.



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, PANDURO SALAS ALADINO, RAMIREZ GARCIA GUSTAVO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Ética y gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023", cuyo autor es ASENJO TICLLA JOCELYN FIORELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PANDURO SALAS ALADINO DNI: 01128059 ORCID: 0000-0003-2467-2939	Firmado electrónicamente por: PSALASA10 el 04- 08-2023 19:34:52
RAMIREZ GARCIA GUSTAVO DNI: 01109463 ORCID: 0000-0003-0035-7088	Firmado electrónicamente por: RRAMIREZGA24 el 05-08-2023 08:03:46

Código documento Trilce: TRI - 0640468



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del autor

Yo, ASENJO TICLLA JOCELYN FIORELLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Ética y gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JOCELYN FIORELLA ASENJO TICLLA DNI: 72245165 ORCID: 0000-0001-7185-0238	Firmado electrónicamente por: JASENJOTI el 02-07- 2023 22:49:09

Código documento Trilce: TRI - 0564988

INDÍCE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Identificar el nivel de aplicación de la ética en el Proyecto Especial Alto Mayo, 2023	20
Tabla 2. Nivel de gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo, 2023	21
Tabla 3. Prueba de normalidad de las variables.....	22
Tabla 4. Relación de las dimensiones de la ética con la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo 2023.....	23
Tabla 5. Relación de la ética con la gestión de recursos humanos en Proyecto Especial Alto Mayo, 2023.....	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dispersión de las variables	24
---	----

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la ética con la gestión de recursos humanos en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023. La investigación fue de tipo básica, el diseño de investigación fue descriptivo simple, no experimental, y correlacional, la población estuvo conformada por 212 trabajadores del Proyecto Especial Alto Mayo del año 2023, la muestra estuvo constituida por 118 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados indican que, el nivel de aplicación de la ética en el Proyecto Especial Alto Mayo, 2023, es medio con 71.2%, y para la dimensión Principios con 61.0%, Deberes con 66.9% y Prohibiciones con 71.2%; y el nivel de gestión de recursos humanos es medio con 62.7%, y para la dimensión Gestión de relaciones humanas y sociales con 55.9%, Gestión de compensación con 50.0%, Gestión de desarrollo y capacitación con 65.3% y Gestión del rendimiento con 56.8%. Se concluye que, la relación entre la ética con la gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023, es positiva moderada baja, estimada mediante el Rho de Spearman con una puntuación de 0.648.

Palabras clave: Ética, recursos humanos, gestión, colaboradores.

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between ethics and human resources management in the collaborators of the Alto Mayo Special Project, San Martín - 2023. The research was of a basic type, the research design was simple descriptive, non-experimental, and correlational, the population was made up of 212 workers of the Alto Mayo Special Project of the year 2023, the sample was made up of 118 workers, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. The results indicate that the level of application of ethics in the Alto Mayo Special Project, 2023, is medium with 71.2%, and for the Principles dimension with 61.0%, Duties with 66.9% and Prohibitions with 71.2%; and the level of human resources management is medium with 62.7%, and for the dimension Human and social relations management with 55.9%, compensation management with 50.0%, development and training management with 65.3% and performance management with 56.8%. It is concluded that the relationship between ethics and human resources management in collaborators of the Alto Mayo Special Project, San Martín - 2023, is positive moderate low, estimated by Spearman's Rho with a score of 0.648.

Keywords: Ethics, human resources, management, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

La ética en la gestión, entendida como aquellas relaciones que ocurren entre los gestores públicos, las autoridades, los colectivos y la ciudadanía, con el objeto de tener un accionar sustentado en el respeto a las normas y la justicia, son vulnerados con frecuencia, y en la gestión de los recursos humanos, la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2022), indica que en los países en desarrollo las consideraciones éticas de reportes de su incumplimiento están relacionados a conflictos de intereses de autoridades y funcionarios, la injerencia política en el reclutamiento y ascensos, las inoperancia de los sistemas sancionadores para atender denuncias por faltas graves, el acoso laboral y las desigualdades salariales entre entidades con atribuciones y desempeños similares, siendo más graves en aquellos países donde la legislación laboral no está muy bien consolidada.

Podemos decir, que implantar la ética como parte de la función gubernamental implica ordenar las actividades de los colaboradores públicos hacia intervenciones cuyo fin sea el servicio al colectivo ciudadano, y para el ámbito de los países del Foro Asia Pacífico, en especial de aquellos países no incorporados a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), un estudio de Hyunjun, et. al. (2022) indica que altos funcionarios públicos tienen comportamientos laborales alejados muchas veces de los principios éticos por la intervención política en la gestión del servicio civil, especialmente en la fase de reclutamiento del personal, donde como premisa se debería buscar captar los mejores colaboradores que se adapten a las exigencias de la labor en el Estado, sin embargo, son las presiones políticas las que generan que estas condiciones no se den de forma permanente, siendo ya una clara afectación a la ética pública.

Asimismo, en el Perú, diversas son las normas que se han dado para el fomento de la ética aplicada a la función pública, siendo la principal la Ley 27815, donde Miró Quesada (2019) indica que su aplicación es compleja, pues no sólo está destinada a que sean reducidas las acciones corruptas para aprovecharse

económicamente del cargo, sino, para que el funcionario desde la posición en que se encuentre tenga conciencia que aceptar el cargo, implica cumplir requisitos técnicos y deontológicos para asumir comportamientos que no expresen incumplimientos deliberados de metas del rendimiento laboral, o que apliquen criterios de exclusión, trato discriminatorio durante la prestación de los servicios públicos, condiciones que muchas veces al no cumplirse hacen que la ciudadanía tengan una percepción negativa de la democracia y de las entidades que la sostienen.

De igual manera, en lo relacionado a la gestión de recursos humanos, la Ley del Servicio Civil – Ley 30057, se constituye en la principal norma que impulsa la gestión de recursos humanos, planteando un sistema integral en su administración, basado en la meritocracia, las líneas de carrera, la gestión del rendimiento, sin embargo Ugarte y Cajavilca (2022) indican que poco se ha avanzado para integrar a todos los trabajadores al servicio civil, existiendo aún diversos regímenes laborales, y aun cuando existan procedimientos para el reclutamiento de personal, la alta discrecionalidad para definir los perfiles de los puestos, como ocurre principalmente con procesos bajo la modalidad CAS, la no estandarización de criterios de medición del desempeño laboral, la poca certidumbre de los resultados de los procesos disciplinarios que muchas veces son iniciados teniendo una alta carga política, son elementos que no solo desdican las normas para una accionar con probidad y ética, sino que generan poca confianza en la calidad de los servicios que la entidades ofertan como parte de la misión encargada por Ley, donde aproximadamente 7 de 10 ciudadanos valoran como deficiente la gestión pública.

De igual forma, en el ámbito regional, un estudio de la gestión de recursos humanos en una entidad de la ciudad de Juanjuí realizado por León (2021) hace mención que los componentes del sistema de recursos humanos logran un 56.9% de valoración positiva, donde los elementos técnicos logran un 57.6% y elementos de la conducta un 65.3%, demostrando que no se tiene niveles adecuados de efectividad del accionar frente al personal, alejados de las normas técnicas y de la ética, y Saavedra, et. al (2020) indica que, espacios de relaciones

internas de la institución al no cumplir los estándares propuestos por el servicio civil, influyen negativamente la comodidad de los trabajadores, comprometiendo el cumplimiento de las metas institucionales de la gestión del desempeño de los recursos humanos.

Por otra parte, en el caso del Proyecto Especial Alto Mayo - PEAM, en el campo ético, su proyecto del Código de ética aprobado mediante Resolución Gerencial N° 339-2014-GRSM-PEAM-01.00, precisa los principios, deberes y prohibiciones éticos que rigen para los servidores del PEAM, y a su vez, cuenta con un Reglamento Interno de Servidores Civiles, donde señalan entre otros temas, los deberes y derechos de los colaboradores en el desempeño laboral, complementado con las normas generales de la función pública, donde 57 de 212 trabajadores se encuentran en el Régimen Laboral del D.L. 728, no obstante, en el año 2022, se ha registrado un total de 19 procesos administrativos disciplinarios por incumplimiento de las normativas vigentes, en especial lo referido a la Ley de Contrataciones, y la Gestión Presupuestal, donde se advierten posibles actos de colusión, hechos contrarios a los principios éticos de la función pública.

Finalmente, con la información del ámbito internacional, nacional, regional y local, y luego del análisis respectivo, se ha decidido realizar una investigación sobre la ética y la gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, para lo cual se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la ética con la gestión de recursos humanos en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023?, asimismo se planteó como problemas específicos, a) ¿Cuál es el nivel de aplicación de la ética?, b) ¿Cuál es el nivel de gestión de recursos humanos?, y c) ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la ética con la gestión de recursos humanos?.

De igual forma, la tesis justifica su investigación resaltando la función por conveniencia, ya que toda acción de gobierno necesita contar con funcionarios con responsabilidad ética, adecuado a principios y normas de legalidad y probidad, de ahí que es conveniente porque muestra criterios para la mejora de

su accionar para una eficiencia gubernamental y previniendo la corrupción; asimismo, tuvo relevancia social, ya que la ciudadanía tiene una percepción que la gestión pública contribuye poco al desarrollo social, donde el accionar de autoridades y funcionarios están alejados de la ética, y por tanto el análisis desarrollado asociado a la gestión de recursos humanos, permitió se tenga elementos para visibilizar cómo se desarrolla el comportamiento ético dentro Proyecto Especial Alto Mayo; también, tuvo su aplicación práctica, ya que fue una fuente para establecer procesos de retroalimentación desde el enfoque ético, desde una perspectiva de los conflictos de valores, los elementos que condicionan las decisiones, sobreponiendo los intereses personales al de la entidad y la colectividad en general; de igual manera, tuvo a su vez un aporte teórico, siendo la ética una acción intrínseca al accionar humano, su análisis vinculado a la gestión de recursos humanos en una entidad estatal, permitió tener una mejor comprensión de las premisas teóricas que los sustentan y con ello ratificarlos, complementarlos o rechazarlos como fuente de aporte al conocimiento académico; además, se configuró la utilidad metodológica, ya que los instrumentos de recojo de información al ser adaptados a una realidad específica sobre la base del marco teórico establecido por autores diversos, constituyó en un aporte a la metodología de la investigación.

Asimismo, se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre la ética con la gestión de recursos humanos en los colaboradores el Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023, también, como objetivos específicos: a) Identificar el nivel de aplicación de la ética, b) Identificar el nivel de gestión de recursos humanos, y c) Establecer la relación entre las dimensiones de la ética con la gestión de recursos humanos.

De igual manera, se planteó como hipótesis general: H_i : La relación de la ética con la gestión de recursos humanos en los colaboradores en el Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023, es significativa, así como hipótesis específicas: H_1 : El nivel de aplicación de la ética es alto, H_2 : El nivel de la gestión de recursos humanos, es alto; H_3 : Existe relación significativa entre las dimensiones de la ética con la gestión de recursos humanos.

II. MARCO TEÓRICO

Se da inicio a este capítulo presentando los antecedentes, donde a nivel internacional encontramos a Lindor (2020), quien concluye que, la ética en los recursos humanos debe incluir ineludiblemente los principios del mérito y la justicia, donde la idoneidad para el cargo tiene un efecto directo en el desempeño efectivo y la fiabilidad, dando igualdad de oportunidades para que toda persona tenga acceso a la función pública, pero una vez accedido exprese su labor al cumplimiento de metas y alineado a los valores éticos de la institución de manera particular y de la colectividad en general.

Otra, es la investigación de Correa (2020), quien concluye que, la dación de la ley de conducta ética ha permitido iniciar acciones como política pública, no sólo en el combate a la corrupción, sino también en la creación de conciencia y compromisos de los funcionarios gubernamentales hacia su entidad y el Estado en general, como valor intrínseco de un buen servicio a la comunidad. El aspecto ético no solo debe abordarse como un fenómeno vinculado a la corrupción, que constituye un delito, sino que debe ser analizado en el ejercicio cotidiano de las intervenciones en las entidades públicas, que es donde se expresa el valor público generado a favor de la ciudadanía.

Se ubica también el estudio de Diaz (2022), donde concluye que, el comportamiento ético de los servidores públicos está condicionado a cuatro factores, el primero la oportunidad, es decir, la existencia de individuos o grupos que aprovechan las ventajas que da la posición del funcionario; la segunda es la necesidad, es decir, la existencia de carencias sobre las cuales justifican su conducta; el tercero es el riesgo, que ante menor posibilidad de ser sancionado, mayor es el alejamiento ético; y por último la inclinación, es decir, la formación sobre valores y el respeto hacia las leyes que trae consigo el colaborador. Alejarse de la ética, no solo es cuestión monetaria, es también abusar del poder para vulnerar leyes, como ocurre a frecuencia en la gestión de recursos humanos en el reclutamiento, los ascensos y la aplicación de castigos a quienes no son afines a la posición de los directivos.

A nivel nacional encontramos a Gamarra, et. al (2023) quien concluyen que, se ha encontrado una vinculación relacional alta y de tendencia positiva entre los elementos de ética en el trabajo con la gestión administrativa en el gobierno local provincial de Leoncio Prado – Tingo María, desde la apreciación dado por alumnos universitarios, definido por un coeficiente Rho de Spearman que fue igual a 0,721, teniendo la misma tendencia correlacional entre las dimensiones Beneficencia y Justicia con la gestión administrativa, que logran valores de 0.718 y 0.744 para el mismo estadístico. La puntuación alcanzada por la ética laboral fue de 56% para bueno, donde los valores de sus dimensiones Beneficencia y Justicia alcanzan puntuaciones de 57% y 54% en la escala bueno.

Asimismo, Morales (2019), en sus conclusiones expresa que solo un escaso 4.5% de los servidores expresan que el Código de Ética siempre es aplicado, donde la aplicación de principios con 4.9%, cumplimiento de deberes con 8.9% y respeto y no vulneración de las prohibiciones con 3.8%. Los elementos de mejora de la gestión pública no es una acción interiorizada en los servidores, donde solo un 12% considera que este criterio es aplicado en la gestión institucional. Se ha evidenciado que la ética en la función pública influye significativamente en las acciones de mejora institucional en el Gobierno Regional de Apurímac, estimado mediante el Rho de Spearman que logra $r=0,889$) siendo un valor inferencial positivo alto.

También, encontramos a Canaza, et. al. (2021) concluye que, la gestión del sistema administrativo de recursos humanos tiene influencia sobre la calidad del servicio ofertado por la municipalidad de Usucayos, año 2017, donde el Rho de Spearman tiene un valor de 0.863. administración de recursos. Se evidenció la no existencia de manuales o protocolos para seleccionar el personal, los planes de capacitación presentan criterios excluyentes a los trabajadores de menores rangos y las remuneraciones en general son menores al promedio de otras municipalidades de la región, lo que influye en la calidad prestacional de los servicios.

En el ámbito regional y local, ubicamos a Céliz y Torres (2022) concluyen que, los elementos de la gestión de recursos humanos en la contratación CAS, lo que más se valoran son los méritos académicos y la experiencia profesional con un 37,81%, y con 32,62% para los principios y antecedentes de comportamiento laboral. Dentro del área de recursos humanos el principio de igualdad logra un 34,58%, y el desarrollo y promoción interna es 35,35%, todos ellos valorados como muy bajos. Se determina que las variables proceso de contratación CAS y la optimización de procesos de la unidad de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de San Martín no son independientes, es decir muestran interdependencia, evaluado con la prueba de Chi Cuadrado.

También, se identifica la investigación de Saavedra, et. al. (2021) concluye que, existe una relación de condición altamente significativa y de tendencia positiva entre los procesos de incorporación de personal y el desempeño laboral en la Reniec, oficina Tarapoto. La entidad no tiene procedimientos adecuados para la incorporación de colaboradores en los aspectos del reclutamiento y las acciones para seleccionarlos, siendo ejecutados de manera no correcta, adoleciendo de diversos factores técnicos y de cumplimiento de elementos éticos, siendo calificado por los trabajadores como inadecuado con un 37%. El Reniec, posee con colaboradores con carencias de los aspectos cognitivos, de habilidades y actitudinales positivas para el cumplimiento de las metas de la entidad, donde el desempeño laboral es valorado por los superiores jerárquicos como deficiente en un 43%.

Por último, se presenta a Saavedra, et. al (2020), concluye que, un tercio de los estudios vinculados al engagement demuestran que este factor influye en la satisfacción laboral de los colaboradores. La satisfacción laboral está influenciada por la comodidad en el trabajo, el clima laboral y el respeto a los valores éticos institucionales. Asimismo, los autores evidencian la trascendencia que tiene el compromiso de los colaboradores para generar intervenciones con eficiencia y probidad en el manejo de los recursos. El engagement contribuye al desarrollo de espacios favorables al interno de la entidad para influenciar en el rendimiento, los que se logran con motivación permanente, una línea de carrera

definida, capacitaciones permanentes, y los estímulos al desarrollo profesional y personal.

Ahora presentamos las bases teóricas de las variables, así la variable Ética, es definida por Huberts (2018) como las normas y costumbres que direccionan o denotan el comportamiento de la persona en una sociedad, y esto extrapolado a la gestión pública, las normas y principios que rigen el comportamiento de quienes participan del accionar público como parte de sus funciones. Por otro lado, Macfarlane, et. al (2018) señala que, la ética en el ámbito de la gestión pública, son las normas y valores que delimitan las actuaciones de autoridades y funcionarios sobre la base de la probidad y coherencia cuyo incumplimiento acarrea una crisis, donde es afectada la gobernabilidad, fomentando la corrupción y menoscabando el desarrollo local o nacional según corresponda el ámbito de la entidad.

Por otro lado, Suzuki y Huynkang (2021) indica que, son aquellos elementos que ordenan las acciones de las entidades y sus integrantes, sustentadas en el derecho, donde la idea de servicio supone afirmar la naturaleza permanente e inmutable que tiene la función pública, como son la transparencia, el espíritu de servicio y la probidad, anteponiendo la diversidad de los intereses comunes y administrando correctamente los recursos. Otro concepto es de Pakhnenko y Kuan (2023) quienes revelan que son cuestiones del comportamiento público de los servidores civiles, que debe guiar la transparencia y rendición de cuentas, pero a la vez actuar con criterios de inclusión, y no discriminación hacia otros servidores y a quienes va dirigida las acciones de la entidad. Se tiene también lo conceptualizado por Kalala, et. al (2023) quien indica que es el comportamiento alineado a la visión de la entidad, los valores y virtudes deontológicos que inspiran hacia el propósito superior del servicio al ciudadano, persiguiendo la excelencia individual y organizacional a partir de cumplir los deberes, haciendo que los recursos proporcionados se usen en máximo potencial.

Asimismo, de acuerdo al Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, son las normas que regulan la conducta que tiene que seguir quien ejercen función pública, bajo

los preceptos de responsabilidad, honestidad, justicia, dignidad y transparencia para el desempeño funcional, independientemente de la jerarquías que ostentan, las modalidades o lugares de su ejercicio, y esta se complementa con lo normado en la Ley 27815 que lo tipifica como, accionar de los colaboradores públicos teniendo como guía el cumplimiento de valores, principios y deberes, dando garantías a la profesionalidad y la eficiencia de la función estatal. Por último, lo tipificado por Velarde (2022) indica que, es la adhesión a valores institucionales y comunitarios de los colaboradores públicos, las que se ponen de manifiesto en normas, teniendo una finalidad precautoria para la protección y priorización de los intereses públicos por encima de los intereses privados.

Por otra parte, las teorías que dan sustento a la ética en la función pública, una de ellas es la teoría del dilema de la convicción y la responsabilidad, que indica que en el accionar público no solo es necesario actuar con convicción de seguir los códigos de conducta establecidos al pie de la letra, sino que, se debe actuar con responsabilidad que implica un accionar considerando las consecuencias que pueden ocasionar las decisiones o actos asumidos (Hoekstra, et. al, 2020); otra es la teoría de las responsabilidades, donde Demmke, et. al (2020) sustenta que el accionar sea cual fuere el lugar donde ejecute una acción implica asumir en mayor o menor medida una responsabilidad, donde la gestión pública no es ajena a ella, y es más es ahí donde se internalizan con mayor amplitud las responsabilidades por el hecho de administrar recursos para brindar servicios a la colectividad, donde las responsabilidades pueden ser administrativas, civiles y/o penales, cuya gradualidad dependerá de cada acción en concreto.

También, la teoría formalista universalista, que Brown y Finn (2017) sustentan que la legitimidad y reconocimiento de la función pública está basado en el principio de soberanía que se expresa en la Constitución y las leyes, implicando que los funcionarios de manera legítima mantengan cierta autonomía en sus decisiones profesionales, siempre que estén sustentados en los principios constitucionales, siendo estos el marco conceptual que delimita el interés público y la guía para deliberar sus decisiones administrativas. Una última es la teoría de la ética de la virtud, donde Merino (2017) indica que, en el campo público se

busca dar una orientación hacia la reflexión del carácter moral y las acciones virtuosas de los gestores, privilegiando un accionar basado en reglas y principios como una condición intrínseca a los valores de cada individuo, es decir la ética más que normas externas, son virtudes que tiene cada persona, y Cabra (2020) menciona que existe una conceptualización errada que el accionar ético es un mal negocio, donde se tolera la corrupción siempre que haga obras o brinde los servicios, condiciones que apartan la ética como virtud en la función pública.

Asimismo, las dimensiones de la ética se pueden agrupar desde la propuesta hecha por Villalobos (2018), pueden ser desagregadas en principios, deberes y prohibiciones. Los principios son aquellos postulados a ser tomados en consideración para desarrollar una acción, y Velásquez, et. al (2020) indica que según la Ley N° 27815, en el ámbito peruano estos son el accionar con respeto a los demás, la probidad, la eficiencia de las labores, la idoneidad de las decisiones, la veracidad de la información generada, la lealtad y obediencia a las jerarquías y la entidad, la justicia y la equidad en las decisiones y el respeto al Estado de Derecho.

La otra dimensión corresponde a los deberes éticos, donde Villalobos (2018) indica que constituyen las acciones que de forma imperativa e ineludible forman parte del accionar, incluso su omisión o no cumplimiento total implica su vulneración. Velásquez, et. al (2020) establece que los deberes éticos son la neutralidad que implica actuar con imparcialidad en todas sus modalidades; la transparencia que implica que todo acto que ejecuta el funcionario es de naturaleza pública y no puede limitar su acceso, salvo los casos prohibidos por Ley; la discreción que implica guardar reserva de la información que se le confía; el ejercicio adecuado del cargo que implica no coaccionar a nadie para cumplir funciones; el uso adecuado de los bienes del Estado, es decir darle un uso según los fines previstos por Ley, y la responsabilidad, donde su accionar debe estar regido por las normas administrativas según las facultades que se le confieren.

Por último, se tiene la dimensión de prohibiciones, son aquellas determinaciones donde se limita o impide la realización de una acción que se considera contraria

a las normas de la ética en general. (Villalobos, 2018). Y para Velásquez, et. al (2020) se refiere a mantener conflictos de intereses, es decir ser parte de alguna decisión y a su vez ser favorecido por ello; las ventajas indebidas a partir de la posición que posee el funcionario; el proselitismo político, que involucra no tomar parte de ninguna acción partidaria en horario laboral o empleando los recursos públicos; el mal uso de la información privilegiada, que conlleve a favorecer a un tercero o para sí mismo en perjuicio del Estado, y las presiones, amenazas y acoso, que no pueden ejercerse sobre otros trabajadores o el público en general.

Para la gestión de recursos humanos, la Ley 3007 – Ley del Servicio Civil, son un conjunto de normativas, métodos, lineamientos, recursos, principios y procesos que emplean las instituciones públicas para la gestión del personal a su cargo. Para Demmke (2020) es el conjunto de políticas, normas, directivas, experiencias prácticas y toma de decisiones que se enfocan al desarrollo de una organización, buscando el bienestar de las personas que lo integran, y con ello buscar el máximo desempeño para lograr un valor público tendiente a satisfacer las demandas de la población. Según Dhanakorn (2022) es un sistema donde la entidad planifica, organiza y administra las actividades y roles de los colaboradores con la finalidad de poder llevar a cabo sus procesos productivos que le asigna la Ley para el cumplimiento de los objetivos del bienestar colectivo.

Otras definiciones son de Cooper (2021) que lo define con las actuaciones organizacionales de una entidad con el propósito que quienes lo integran tengan los instrumentos de logística, infraestructura, de incentivos, de motivación y de compromiso al momento de ejecutar sus tareas, donde también son definidos las modalidades de evaluar el desempeño, dentro del marco del respeto y el cumplimiento de las normas laborales. Por su parte Crucke, et. al. (2016) conceptualiza como los atributos de una entidad pública donde compromete a sus trabajadores a internalizar e implementar procesos y actividades concretas para un eficiente desarrollo laboral, alineados a un contrato, el mismo que genera un vínculo de reciprocidad de deberes y derechos entre empleador y trabajador, todo ello con el fin de que se consigan resultados concretos a nivel personal, del área en que cumple sus funciones o de la totalidad de la organización.

Las teorías que dan sustento a la gestión de recursos humanos se tiene a lo planteado por Khaltar y Moon (2019) donde indican que la entidad tiene como soporte sus principios y fines, y sobre ello se bifurcan los intereses de cada trabajador y los intereses de la entidad, y cuanto más nivel de separación tengan estos intereses menores serán los resultados de la entidad, por lo que la gestión de recursos humanos es el arma mediante el cual se logra articular ambos intereses, que teniendo caminos diferentes, pueden llegar a un mismo objetivo, que es el bienestar de la población. Una segunda, es la teoría de los recursos y las capacidades, que se fundamenta que las labores de los trabajadores deben ser gerenciados teniendo como premisa la disponibilidad de recursos de la entidad y sobre ello definir qué capacidades se necesitan de trabajadores, es decir primero se definen las estructuras y sobre ello se busca captar a los trabajadores sobre la base de las capacidades requeridas y los recursos con que se dispongan (Crucke, et. al, 2021)

En lo referido a las dimensiones que conforman la variable Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo señalado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva 0076-2021-SERVIR-PE, se compone de cuatro dimensiones que son la gestión de relaciones humanas y sociales, la gestión de compensación, la gestión de desarrollo y capacitación, y la gestión del rendimiento. Choren (2023) adiciona que un mundo digitalizado, las relaciones humanas en el trabajo implica también vincularse informáticamente mediante redes de comunicación virtual no formal dentro de la empresa y a vez la desconexión de estos para un relacionamiento directo, complementándose ambas acciones, las cuales no son contradictorias. La Gestión de relaciones humanas y sociales, comprende las acciones que buscan brindar flujos de información y comunicación, incluyendo los aspectos personales de seguridad y protección social, donde para Jara (2019) indica que, comprende las relaciones humanas individuales como parte de la organización, el otorgamiento de condiciones de seguridad y salud en el trabajo; la generación de bienestar social y el fomento de la cultura organizacional.

La segunda corresponde a la gestión de compensación, que la RPE 0076-2021-SERVIR-PE, indica que son las acciones para retribuir al trabajador por las

acciones que desarrolla dentro de la entidad en la producción de bienes y/o servicios, donde Torres (2018) indica que comprende las remuneraciones y la forma como estas se jerarquizan, las gratificaciones, los beneficios laborales y sociales que provienen de pactos colectivos y las asignaciones de bonificaciones extraordinarias. La tercera es la gestión de desarrollo y capacitación, que Jara (2019) indica que son aquellas acciones que permiten definir la progresión de la carrera en el servicio civil, las capacitaciones que se promueven por iniciativa de la entidad, los inventivos a capacitaciones por iniciativas individuales.

La cuarta dimensión es la gestión del rendimiento, que RPE 0076-2021-SERVIR-PE, indica que son los procedimientos mediante el cual se evalúa cuanto se ha cumplido con las metas laborales en función de los indicadores del desempeño que se asigna a cada trabajador, las que pueden tener componentes técnicos, intangibles y satisfacción del usuario, por su parte Bertoldo y Tagliavini (2023) adicionan que el rendimiento para ser evaluado necesita un mecanismo de diálogo recíproco trabajador – empleador para definir los elementos que sean medidos, el cómo y la oportunidad de su medición, sobre la base de los criterios del proceso productivo asignado al trabajador. Asimismo, Jara (2019) indica que comprende la medición de las metas individuales de desempeño, la contribución a las metas por áreas, las modalidades de evaluación del rendimiento y la valoración que se obtiene del rendimiento. Además, Izquierdo (2021) se valora sobre la capacidad de generar el menor número de horas/hombre dejadas de producir.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

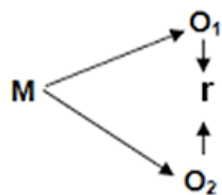
3.1.1. Tipo de estudio

El tipo correspondió a una investigación básica, el mismo que CONCYTEC (2018) tipifica que son estudios tendientes a corroborar fenómenos dentro de una población para a partir de ello contrastarlos con estudios previos y ser fuente de nuevo conocimiento.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue descriptivo simple, no experimental, y correlacional, el mismo que Saldaña (2015), tipifica que corresponde a estudios donde son descritos los elementos que conforman las variables a partir de criterios que se definen previamente, sin que se alteren las condiciones en que se encuentran en la realidad objetiva, y cuya información además se compara de forma inferencial empleando un estadístico de correlacional bivariada.

Así el diseño gráfico es:



Donde:

- M : Muestra
- O1 : Variable 1: Ética
- O2 : Variable 2: Gestión de recursos humanos
- r : Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

V1: Variable independiente : Ética

V2: Variable dependiente : Gestión de recursos humanos

(Ver anexos)

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La según Casteel y Bridier (2021) es el conjunto de elementos sobre el cual se analizarán los fenómenos o elementos a ser estudiados y en nuestro caso su constitución fue definida por la totalidad de los trabajadores del Proyecto Especial Alto Mayo, sumando un total de 212 trabajadores. (Fuente: Oficina de Personal y Unidad de Abastecimiento y Servicios Auxiliares 2023).

Criterios de inclusión: La condición de inclusión estuvo referido a aquellos trabajadores que tuvieran relación contractual con la entidad, independientemente del régimen de contratación, y que no tengan limitaciones administrativas por sanciones en curso.

Criterios de exclusión: La condición de exclusión estuvo referido a aquellos trabajadores que físicamente no estuvieron laborando en la entidad por estar con permiso vacacional o de salud, incluyendo aquellos que se rehusaron a participar del estudio.

3.3.2. Muestra

Su cálculo se definió sobre la premisa de tener una población finita, donde luego de efectuar los procedimientos matemáticos de la fórmula muestral esta arrojó un valor de 118 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

Empleamos el muestreo probabilístico simple.

3.3.4. Unidad de análisis

Un trabajador del Proyecto Especial Alto Mayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica que se aplicó fue la encuesta, donde Guerin (2019), explica que se emplea cuando en un estudio se necesita conocer las opiniones o la forma cómo percibe una población sobre los atributos o elementos de un fenómeno, que en nuestro caso fueron la ética y la gestión de recursos humanos, para lo cual se establecen preguntas cuyas respuestas se enmarcan dentro de escala de 05 valores.

Instrumentos

El instrumento que se aplicó correspondió al cuestionario, donde Haradhan (2020) indica que este tiene la particularidad que se configura teniendo en cuenta una lista de ítems expresados en preguntas cerradas, las que se desprenden de los indicadores que tienen las variables que son sometidas al estudio. Para nuestro caso, se elaboraron 2 cuestionarios, una para la variable Ética, que se sustenta en lo descrito por Velásquez, et. al (2020), la misma que presentó un total de 19 ítems, los que se disgregaron en 8 ítems para la dimensión Principios, 6 ítems para la dimensión Deberes y 05 ítems para la dimensión Prohibiciones. Para la variable Gestión de recursos humanos, se sustentó en lo descrito por RPE N° 0076-2021-SERVIR-PE, la misma que se disgregó en 04 ítem para cada una de sus dimensiones que

son Gestión de relaciones humanas y sociales, Gestión de compensación, Gestión de desarrollo y capacitación y Gestión de rendimiento.

Validez

Se procedió a efectuar la validación de los instrumentos empleando el juicio de expertos, quienes fueron 5 personas con conocimiento del tema en estudio, y teniendo una ficha valorativa que buscó evaluar la pertinencia y coherencia para obtener los resultados y objetivo del estudio, donde las valoraciones fueron sometidas a la prueba de V de Ayken, que mide la consistencia de las opiniones de los expertos. Las fichas de validación se presentan en el anexo.

Confiabilidad

La confiabilidad se estimó realizar aplicando la prueba del alfa de Cronbach, que Villavicencio (2016) indica que este indica el grado en que una data de campo recolectada mediante un cuestionario es consistente, siendo la probabilidad del resultado entre 0 y 1, sin embargo, para ser confiable se necesita obtener un valor super a 0.7. Este procedimiento se ejecutará en la fase de ejecución del proyecto.

3.5. Procedimientos

Un primer paso fue contar con la autorización institucional para emplear el nombre de la entidad en el estudio, contar con los permisos para acceder a sus instalaciones y aplicar los instrumentos a cada uno de los trabajadores que fueron parte de la muestra. Una segunda acción fue proceder a validar los instrumentos, y contando ya con esta condición se identificaron a cada una de las personas de la muestra, a los que se les otorgó la información respectiva de los alcances del estudio y así de esa manera opten voluntariamente por dar respuesta al cuestionario.

El cuestionario ha sido aplicado teniendo presentes tanto a encuestado como encuestador, evitando que durante las respuestas existan otras personas que influyan en la opción de respuesta a generar. Luego fueron sistematizados los resultados y presentados a los jurados para finalmente ser sustentada la tesis.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se dio inicio empleando los métodos de tabulación y registro de datos, que en nuestro caso comprendió registrar los valores de las respuestas del cuestionario en una tabla de doble entrada, donde en las filas se registraron cada uno de los encuestados y en las columnas las respuestas a cada pregunta según el valor que hayan respondido.

Para los objetivos de naturaleza descriptiva, los valores que se obtuvieron que son de 5 escalas, fueron convertidos a 3 escalas (alto, medio, bajo) empleando el método de baremo, acción que fue ejecutada para cada dimensión y la variable en su conjunto; y estos resultados presentados en tablas y figuras cuyos valores expresarán el número de las frecuencias y/o ocurrencia, así como su respectiva valoración porcentual.

Para los objetivos que atañen a temas de correlación, los resultados que provengan del cuestionario se sometieron a una prueba de normalidad, para lo cual se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y dependiendo si es o no normal la data, fue definido el estadístico de prueba correlacional a ser aplicado, donde Haldun (2022) indica que al tener una condición bivariada el estadístico está condicionado a la condición de normalidad.

3.7. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta los principios de: **autonomía**, donde cada participante lo hizo de forma libre, previa información sobre el contenido y objeto del estudio, respetando su libertad de decidir; también, se aplicó el principio de

justicia, que comprendió que todos los colaboradores tengan un trato igualitario, no haciendo discriminación de ninguna índole y se respetaron todos los derechos que le corresponden; asimismo, el principio de **no maleficencia**, donde siendo trabajadores los que participan del estudio, no se divulgaron sus nombres y estos se mantienen en reserva, con la finalidad de salvaguardar cualquier acción del tipo administrativa de la entidad que puedan surgir como parte de las respuestas que emitan; y finalmente, el principio de **beneficencia**, debido a que el estudio tiende a generar beneficios para los gestores en los temas en estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de aplicación de la ética en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, 2023.

Dimensiones	Niveles	Intervalo	N°	%
Principios	Bajo	8 - 18	5	4.2%
	Medio	19 -29	72	61.0%
	Alto	30 - 40	41	34.7%
	Total		118	100.0%
Deberes	Bajo	6 - 13	5	4.2%
	Medio	14 -22	79	66.9%
	Alto	23 -30	34	28.8%
	Total		118	100.0%
Prohibiciones	Bajo	5 - 11	14	11.9%
	Medio	12 - 18	84	71.2%
	Alto	19 - 25	20	16.9%
	Total		118	100.0%
Ética	Bajo	19 - 44	7	5.9%
	Medio	45 - 70	84	71.2%
	Alto	71 - 95	27	22.9%
	Total		118	100.0%

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a trabajadores del PEAM

Interpretación

Las expresiones numéricas que son explicitadas en la tabla 1, identifican el nivel de aplicación de la ética en el Proyecto Especial Alto Mayo, 2023, donde el nivel con mayor valoración es medio con 71.2%, seguido de alto con 22.9% y bajo con 5.9%. Las valoraciones para las dimensiones de la variable ética, es para Principios, con una puntuación en nivel medio con 61.0%, alto con 34.7%, y bajo con 4.2%. Lo concerniente a la dimensión Deberes, con una puntuación en nivel medio con 66.9%, alto con 28.8%, y bajo con 4.2%. La tercera dimensión que es Prohibiciones, con una puntuación en nivel medio con 71.2%, alto con 19.6%, y bajo con 11.9%.

Tabla 2

Nivel de gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo, 2023

Dimensiones	Niveles	Intervalo	N°	%
Gestión de relaciones humanas y sociales	Bajo	4 - 9	9	7.6%
	Medio	10 -14	66	55.9%
	Alto	15 - 20	43	36.4%
	Total		118	100.0%
Gestión de compensación	Bajo	4 - 9	32	27.1%
	Medio	10 -14	59	50.0%
	Alto	15 - 20	27	22.9%
	Total		118	100.0%
Gestión de desarrollo y capacitación	Bajo	3 - 7	16	13.6%
	Medio	8 - 11	77	65.3%
	Alto	12 -15	25	21.2%
	Total		118	100.0%
Gestión del rendimiento	Bajo	4 - 9	6	5.1%
	Medio	10 -14	67	56.8%
	Alto	15 - 20	45	38.1%
	Total		118	100.0%
Gestión de recursos humanos	Bajo	15 - 34	10	8.5%
	Medio	35 -54	74	62.7%
	Alto	55 - 75	34	28.8%
	Total		118	100.0%

Fuente: Datos del cuestionario aplicado a trabajadores del PEAM

Interpretación

Las expresiones numéricas que son explicitadas en la tabla 2, identifican la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo, 2023, donde el nivel con mayor valoración es medio con 62.7%, seguido de alto con 28.8% y bajo con 8.5%. Las valoraciones para las dimensiones de la variable recursos humanos, es para Gestión de relaciones humanas y sociales con una puntuación en nivel medio con 55.9%, alto con 36.4%, y bajo con 7.6%. Lo concerniente a la dimensión Gestión de compensación, con una puntuación en nivel medio con 50.0%, alto con 22.9%, y bajo con 27.1%. La tercera dimensión que es Gestión de desarrollo y capacitación con una puntuación en nivel medio con 65.3%, alto con 21.2%, y bajo con 13.6%. Finalmente, la dimensión Gestión del rendimiento con una puntuación en nivel medio con 56.8%, alto con 38.1%, y bajo con 5.1%.

Tabla 3*Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Principios de la ética	,253	118	,000
D2: Deberes de la ética	,238	118	,000
D3: Prohibiciones de la ética	.305	118	,000
V1: Ética	,294	118	,000
V2: Recursos humanos	,284	118	,000

Fuente: Data procedente del cuestionario y procesado con SPSS 25

Interpretación.

Los resultados que anteceden, explicitan la prueba de normalidad aplicada a los datos recolectados para la variable ética y dimensiones, incluyendo además la variable recursos humanos, habiendo sido ésta el estadístico de Kolmogorov – Smirnov, condición asumida al haber tenido una muestra con más de 50 individuos, donde la significancia reflejada da 0.00 para todos los casos, y teniendo la premisa, si $p > 0.5$ la data está representada en una curva normal, condición que no se cumple, por tanto ínfimos que los valores de la data no corresponden a una curva de normalidad, lo que determinó la aplicación del estadístico del Rho de Spearman.

Tabla 4:

Relación de las dimensiones de la ética con la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo

		Gestión Recursos Humanos
D1: Principios	Rho Spearman	,629*
	Significancia de dos colas	,000
	N	118
D2: Deberes	Rho Spearman	,612*
	Significancia de dos colas	,000
	N	118
D3: Prohibiciones	Rho de Spearman	,481*
	Significancia de dos colas	,000
	N	118
V2: Gestión Recursos Humanos	Rho de Spearman	1.0*
	Significancia de dos colas	,000
	N	118

*: Significancia al 0.01

Fuente: Data procedente del cuestionario y procesado con SPSS 25

Interpretación

En la prueba de Rho de Spearman que se explicita en la tabla que precede, están detalladas la relación de las dimensiones de variable ética con la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo, 2023, obteniendo la significancia un valor de $p=0.00$ en todos los casos, siendo la probabilidad de error del 0.01. Este valor al ser $p < 0.05$ demuestra que ambas variables están correlacionadas entre sí, y por tanto actúan de manera vinculada. Asimismo, al tener un $Rho=0.629$, 0.612 y 0.481 para la relación de las dimensiones D1: Principios, D2: Deberes y D3: Prohibiciones con la variable Gestión de recursos humanos, respectivamente, nos indica que, para los dos primeros, una correlación es positiva moderada baja, y para la tercera una correlación positiva baja.

Tabla 5

Relación de la ética con la gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, 2023.

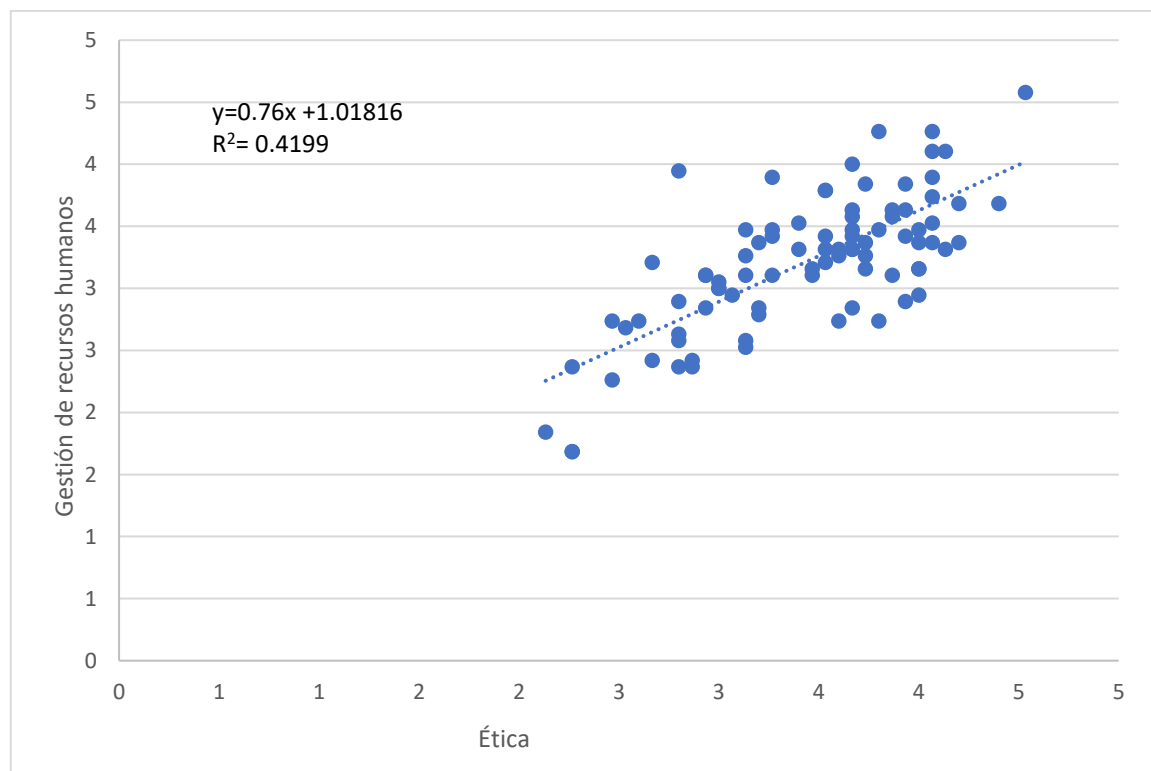
		Ética	Gestión de Recursos Humanos
Ética	Rho de Spearman	1	,648
	Significancia de dos colas		,000
Gestión de recursos humanos	Rho de Spearman	,648	1
	Significancia de dos colas	,000	
	N	118	118

*: Significancia al 0.01

Fuente: Data procedente del cuestionario y procesado con SPSS 25

Figura 1

Dispersión de las variables



Nota: Data procedente del cuestionario y procesado con SPSS 25

Interpretación

En la prueba de Rho de Spearman que se explicita en la tabla que precede, están detalladas la relación de las variables ética y gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo, 2023, obteniendo la significancia un valor de $p=0.00$ en todos los casos, siendo la probabilidad de error del 0.01. Este valor al ser $p < 0.05$ demuestra que ambas variables están correlacionadas entre sí, y por tanto actúan de manera vinculada. Asimismo, al tener un $Rho=0.648$, nos indica que la correlación es positiva moderada baja.

V. DISCUSIÓN

Empezamos presentando la discusión de los objetivos específicos, donde para el tema de identificar el nivel de aplicación de la ética en el Proyecto Especial Alto Mayo, se ha evidenciado una valoración de 71.2%, que sumado al 5.9% en la escala bajo, se tiene que aproximadamente 3 de cada 4 trabajadores indica que su implementación no ha logrado el nivel adecuado y que aún faltan acciones para lograr un valor alto, siendo estos valores muy inferiores a lo indicado por Gamarra, et. al (2023), que, al estudiar una municipalidad, indican que, la puntuación alcanzada por la ética laboral fue de 56% para bueno, donde los valores de sus dimensiones Beneficencia y Justicia alcanzan puntuaciones de 57% y 54% en la escala bueno.

En cuanto a las dimensiones de la ética, el nivel de logro alto alcanza un 34.7% para la dimensión Principios, 28.8% para dimensión Deberes y 16.9% para dimensión Prohibiciones, lo que nos demuestra que la integralidad de los elementos que conforman la ética no tiene valores de cumplimiento eficiente, estando todos ellos en proceso o con carencias en su implementación, por lo que los procesos de mejora debe ser tomada como un todo y planteada como una estrategia transversal en la entidad; donde estos valores son superiores, pero no por ello eficientes a lo indicado por Morales (2019), que al estudiar una municipalidad en sus conclusiones expresa que solo un escaso 4.5% de los servidores expresan que el Código de Ética siempre es aplicado, donde la aplicación de principios con 4.9%, cumplimiento de deberes con 8.9% y respeto y no vulneración de las prohibiciones con 3.8%.

Siendo la ética un componente del comportamiento humano, que los propios trabajadores de la entidad evaluada consideran que estos no tienen una adecuada implementación, conlleva a inferir que los elementos como la probidad, eficiencia, idoneidad, justicia, la neutralidad, el ejercicio adecuado del cargo, la ausencia de conflictos de intereses, el mal uso de la información institucional como indicadores que definen la ética pública tienen carencias en su aplicación dentro de los procesos institucionales, por tanto, complementado

con lo afirmado por Correa (2020), que dice, el aspecto ético no solo debe abordarse como un fenómeno vinculado a la corrupción, que constituye un delito, sino que debe ser analizado en el ejercicio cotidiano de las intervenciones en las entidades públicas, que es donde se expresa el valor público generado a favor de la ciudadanía.

Por otro lado, si analizamos en concreto la dimensión prohibiciones, que sólo un 16.9% lo valora en una escala alta, indica que aquellas condiciones que acarrear responsabilidades administrativas e incluso de índole penal, no tienen una adecuada percepción por los trabajadores de que se aplique de forma correcta, lo cual desdice en gran medida el comportamiento deontológico no solo de los trabajadores, sino de toda la labor desempeñada por la entidad en el cumplimiento de sus funciones, y por tanto es una condición ya afirmada por Díaz (2022), que dice, alejarse de la ética, no solo es cuestión monetaria, es también abusar del poder para vulnerar leyes, como ocurre a frecuencia en la gestión de recursos humanos en el reclutamiento, los ascensos y la aplicación de castigos a quienes no son afines a la posición de los directivos; y lo dicho por Hyunjun, et. al. (2022) que indican que los funcionarios públicos tienen comportamientos laborales alejados muchas veces de los principios éticos por la intervención política en la gestión del servicio civil, especialmente en la fase de reclutamiento del personal.

En el aspecto de identificar el nivel de gestión de recursos humanos, esta logra un 62.7% en medio y si sumamos el nivel bajo que alcanzó 8.5%, se corrobora que cerca de 7 de cada 10 trabajadores de la entidad sometida al estudio estima que los aspectos vinculados a esta variable no están siendo ejecutadas de acuerdo con las normas de SERVIR y los criterios básicos para una adecuada valoración de la labor que desempeñan los trabajadores, siendo los valores superiores en cuanto al incumplimiento a lo observado por León (2021) que hace mención que, en una municipalidad, los componentes del sistema de recursos humanos logran un 56.9% de valoración positiva, donde los elementos técnicos logran un 57.6% y elementos de la conducta un 65.3%, demostrando que no se tiene niveles adecuados de efectividad del accionar frente al personal.

Para lo específico a la dimensión Gestión de relaciones humanas y sociales, que involucra las relaciones humanas individuales en el centro laboral, la seguridad y salud ocupacional, la cultura organizacional y el bienestar social en general, sólo poco más de 1/3 de los trabajadores lo valora como alto, lo que nos conlleva a decir que el clima organizacional para un adecuado cumplimiento de las tareas no está siendo gerenciado eficientemente, condición que se vincula a lo indicado por Saavedra, et. al (2020) indica que espacios de relaciones internas de la institución al no cumplir los estándares propuestos por el servicio civil, influyen negativamente la comodidad de los trabajadores, comprometiendo el cumplimiento de las metas institucionales de la gestión del desempeño de los recursos humanos.

Para la dimensión compensación de la gestión de recursos humanos se logra un 22.9% en nivel alto y un 38.1% para la gestión de desarrollo y capacitación, lo que indica que las remuneraciones, los beneficios por pactos colectivos, las bonificaciones extraordinarias; así como, la progresión de la carrera y la existencia de incentivos a capacitaciones por iniciativa individual no viene siendo atendidas con la efectividad que favorezca el desempeño laboral, siendo estos valores similares a lo observado por Céliz y Torres (2022) al estudiar una entidad del nivel nacional indica, dentro del área de recursos humanos el principio de igualdad logra un 34,58%, y el desarrollo y promoción interna es 35,35% de cumplimiento.

Ahora, analizamos la dimensión gestión del rendimiento, que alcanza un valor alto de 38.1%, es decir cerca de 3 de cada 5 trabajadores lo considera que este elemento de la gestión de recursos humanos presenta elementos que no están siendo logrados con efectividad, como son el cumplimiento de metas individuales y por áreas, y que las acciones para evaluar el rendimiento no tienen la efectividad esperada desde los lineamientos establecidos por Servir, siendo estos elementos similares a lo indicado por Canaza, et. al. (2021) que dice, que en una entidad municipal se ha evidenciado la no existencia de manuales o protocolos para seleccionar el personal, los planes de capacitación presentan criterios excluyentes a los trabajadores de menores rangos y las remuneraciones

en general son menores al promedio de otras municipalidades de la región, lo que influye en la calidad prestacional de los servicios.

Por otro lado, desde el enfoque de las compensaciones, que es una aspiración natural de todo trabajador de que estas sean lo suficientemente capaces para cubrir sus expectativas profesionales y familiares, al no tener una adecuada valoración, pero esta a su vez complementada con igual condición con la gestión de las relaciones humanas y sociales, nos indica que la entidad no solo los elementos tangibles referidos a los estímulos remunerativos no son los correctos, sino también los aspectos afectivos de las relaciones entre pares y los directivos, siendo esta premisa alejada a la teoría de los recursos y las capacidades, donde Crucke, et. al (2021) indica que las labores de los trabajadores deben ser gerenciados teniendo como premisa la disponibilidad de recursos de la entidad y sobre ello definir qué capacidades se necesitan de trabajadores, es decir primero se definen las estructuras y sobre ello se busca captar a los trabajadores sobre la base de las capacidades requeridas y los recursos con que se dispongan, sin que ello implique que no se brinde las condiciones mínimas para un adecuado desenvolvimiento laboral.

En cuanto a la relación entre las dimensiones de la ética con la gestión de recursos humanos, para la relación con la dimensión Principios y Deberes que obtienen 0.629 y 0.612 en el Rho de Spearman, valorado como relación positiva moderada baja, y para la dimensión Prohibiciones con un valor de 0.481 que indica una relación positiva baja, nos demuestra que si bien están vinculadas las variables, esta no tienen una vinculación sólida y con coherencia en el accionar de los trabajadores y de toda la entidad en su conjunto, lo que nos indica que existe un cierto nivel de tolerancia hacia el incumplimiento de los elementos de la ética en la función pública en la entidad evaluada, condiciones que son contrarias a lo indicado por Morales (2019), quien afirma, que se ha evidenciado que la ética en la función pública influye significativamente en las acciones de mejora institucional en el Gobierno Regional de Apurímac, estimado mediante el Rho de Spearman que logra $r=0,889$) siendo un valor inferencial positivo alto.

Es decir, si el accionar ético no se ve reflejado en los resultados de la gestión de una entidad pública, se pone en riesgo no solamente los elementos asociados a este sistema de la administración, sino también sobre los demás sistemas, pues los sistemas administrativos son operados por personas, y estas no son más que los propios trabajadores, de ahí que las intervenciones para su mejora debe ser abordada con criterios de integralidad, y cumplir con ello la teoría del dilema de la convicción y la responsabilidad, donde Hoekstra, et. al (2020), indica que en el accionar público no solo es necesario actuar con convicción de seguir los códigos de conducta establecidos al pie de la letra, sino que, se debe actuar con responsabilidad que implica un accionar considerando las consecuencias que pueden ocasionar las decisiones o actos asumidos.

Así también, si la dimensión prohibiciones, que involucra acciones que conducen ineludiblemente a sanciones administrativas ante su ocurrencia e incluso pudiendo tener connotaciones de índole penal, al tener una baja vinculación con la gestión de recursos humanos, nos permite inferir que además de la tolerancia de su ocurrencia, los sistemas de control institucional no vienen actuando con la debida diligencia para salvaguardar que no sean vulneradas las normas del accionar público de los trabajadores, por tanto muy similar a lo dicho por Cabra (2020) que dice, la ética más que normas externas, son virtudes que tiene cada persona, existiendo una conceptualización errada que el accionar ético es un mal negocio, donde se tolera la corrupción siempre que haga obras o brinde los servicios, condiciones que apartan la ética como virtud en la función pública.

Finalmente, al valorar la relación entre la ética con la gestión de recursos humanos en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023, se obtuvo un Rho de Spearman igual a 0.648, que se considera como relación positiva moderada baja, esto ratifica lo ya observado al correlacionar las dimensiones de la ética con la gestión de recursos humanos, que mostró también la misma tendencia, siendo estos valores ligeramente inferiores a lo observado por Gamarra, et. al (2023) que afirma, se ha encontrado una vinculación relacional alta y de tendencia positiva entre los elementos de ética en el trabajo con la gestión administrativa en el gobierno local provincial de Leoncio Prado –

Tingo María, desde la apreciación dado por alumnos universitarios, definido por un coeficiente Rho de Spearman que fue igual a 0,721.

Así también, el valor observado del coeficiente de determinación que asumió un valor de 0.4199, es que, un 41.99% de los componentes de la ética influyen o participan directamente en los elementos de la gestión de recursos humanos, demuestra la baja influencia de la ética en este sistema administrativo en el Proyecto Especial Alto Mayo, por tanto alejado de la teoría de la ética de la virtud, donde Merino (2017) indica que, en el campo público se busca dar una orientación hacia la reflexión del carácter moral y las acciones virtuosas de los gestores, privilegiando un accionar basado en reglas y principios como una condición intrínseca a los valores de cada individuo, es decir la ética más que normas externas, son virtudes que tiene cada persona.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** La relación entre la ética con la gestión de recursos humanos en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023, es positiva moderada baja, estimada mediante el Rho de Spearman con una puntuación de 0.648, siendo una correlación positiva moderada baja, y el coeficiente de determinación de 0.4199, que estima que un 41.99% de los elementos de la ética se vinculan directamente con la gestión de recursos humanos.
- 6.2.** El nivel de aplicación de la ética en el Proyecto Especial Alto Mayo San Martín - 2023, es medio con 71.2%, y para la dimensión Principios con 61.0%, Deberes con 66.9% y Prohibiciones con 71.2%.
- 6.3.** El nivel de gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo San Martín - 2023, es medio con 62.7%, y para la dimensión Gestión de relaciones humanas y sociales con 55.9%, Gestión de compensación con 50.0%, Gestión de desarrollo y capacitación con 65.3% y Gestión del rendimiento con 56.8%.
- 6.4.** La relación entre las dimensiones de la ética con la gestión de recursos humanos es positiva modera baja para las dimensiones Principios y Deberes con un Rho de Spearman de 0.629 y 0.612, respectivamente; y positiva baja para la dimensión Prohibiciones con 0.481.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al Gerente General del Proyecto Especial Alto Mayo, para interiorizar el código de ética en la función pública orientada a una gestión con probidad y eficiencia en la gestión de recursos humanos en específico y la gestión institucional en general.

- 7.2.** Al responsable de la oficina de Personal a implementar como parte del control interno institucional un plan monitoreo y evaluación de los indicadores asociados al cumplimiento de los deberes y principios éticos en todos sistemas administrativos de la entidad.

- 7.3.** Al responsable de la oficina de Personal a implementar un plan de intervención sobre el potencial humano que valore los aspectos del rendimiento ofertado por los trabajadores, sus capacidades y los elementos intangibles del relacionamiento laboral.

- 7.4.** Al Gerente General del Proyecto Especial Alto Mayo a definir protocolos de intervención de control y actuaciones para instaurar mecanismos de premios ante el accionar correcto de los trabajadores, así como también la implementación de procedimientos administrativos disciplinarios con celeridad.

REFERENCIAS

- Bertoldo, G. y Tagliavini, A.R. (2023) Nuevas herramientas para el diálogo negociación colectiva y resolución de conflictos en el ámbito de las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 11 (1) https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/92
- Brown, A.J. & Finn, H. (2017) National Integrity Systems – An evolving approach to anti-corruption policy evaluation. *Crime Law Soc Change*, 68:283–
<https://doi.org/10.1007/s10611-017-9707-1>
- Cabra, J.M. (2020) Códigos éticos y función Pública. Una aproximación desde la Teoría del Derecho *Estudios de Deusto* 68 (1), 19-41. [https://doi.org/10.18543/ed-68\(1\)-2020pp19-41](https://doi.org/10.18543/ed-68(1)-2020pp19-41).
- Canaza, H., Flores, Y. y Verónica, T. (2021) Administración de recursos humanos y la calidad del servicio al público en la municipalidad de Usicayos. *Revista Gestionar*, 1 (3). <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.03.001>
- Casteel, A. & Bridier, N. (2021) Describing Populations and Samples in Doctoral Student Research. *International Journal of Doctoral Studies* 16, (121) pp. 339-362. <https://doi.org/10.28945/4766>
- Céliz, L. J., & Torres, M. I. (2022). Relación entre el proceso de contratación administrativa de servicios y la optimización del área de recurso humano. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 1(2), e406. <https://doi.org/10.51252/race.v1i2.406>
- Chagcha, C., y Perez, O. (2022). Ética pública: herramienta pendiente de la lucha anticorrupción en el Ecuador: Public ethics: a pending tool in the fight against corruption in Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*, 9(3), 21–36. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.93.657>
- Choren, A.G. (2023) Las relaciones laborales, una mirada al trabajo del futuro. *Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo*, 4 (19)<http://revista-ideides.com/las-relaciones-laborales-una-mirada-al-trabajo-del-futuro/>

- Cooper, C.A. (2020) Public management and public ethics: The bureaucracy paradigms. *International Journal of Public Administration*, 44(7) <https://doi.org/10.1083/0120107612.2020.1387121>
- Cooper, C.A. (2021) Politicization of the Bureaucracy across and within Administrative Traditions. *International Journal of Public Administration* 44 (7) <https://doi.org/10.1080/01900692.2021.1739074>
- Corporación Andina de Fomento – CAF (2019) *Integridad en las políticas públicas Claves para prevenir la corrupción*. Publicaciones CAF. <https://ensabap.edu.pe/pdf/etica/Integridad%20en%20las%20Pol%C3%ADticas%20P%C3%ABlicas.pdf>
- Correa, R. (2020) Los principios fundamentales de la ética en la función pública uruguaya. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República*, 49 (8) <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a12>
- Crucke, C. Kluijtmans, T.M., Meyfrootd, K. & Desmidt, S. (2021) How does organizational sustainability foster public service motivation and job satisfaction? The mediating role of organizational support and societal impact potential *Public Management Review* 24 (8) <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1893801>
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM (18 abril 2005) *Aprueban Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Diario Oficial El Peruano. https://www.mef.gob.pe/contenidos/comunicado/Reglamento_Ley_del_Codigo_de_Etica.pdf
- Demmke C. (2020). Governance reforms, individualization of Human Resource Management (HRM), and impact on workplace behavior—A Black Box? *Public Integrity*, 22(3), 268–279.
- Demmke, C., Autioniemi, J. & Lenner, F. (2021) The end of the world as we know it – public ethics in times of de-standardization and individualization *Public Management Review*, 44 (13) <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.2000221>
- Dhanakorn, M (2022) Does Meritocracy Produce Desirable Outcomes for Public Organizations? Results of a Worldwide Expert Survey from 149 Nations *Public Integrity*, 12(4). <https://doi.org/10.1080/10999922.2022.2074763>

- Diaz, M. (2022). Ética pública y buen gobierno: Antídoto contra la corrupción. *Revista De Administración Pública*, 31, 299–311. <https://revistas.upr.edu/index.php/ap/article/view/613>
- Filipigh, S. (2021). Ética y función pública. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas*, 10(19), 45-56. <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfd/article/view/5173>
- Gamarra, R. F., Sallca, M. & Miranda, H. (2023). Ética profesional y gestión administrativa municipal según la percepción de estudiantes universitarios. *Revista Científica Searching de Ciencias Humanas y Sociales*, 4(1), 81–92. <https://doi.org/10.46363/searching.v4i1.6>
- Guerin, B. (2019). The Use of Participatory and Non-Experimental Research Methods in Behavior Analysis. *Perspectives*, 9(9), 248-264. <http://dx.doi.org/10.18761/PAC.2018.n2.09>
- Haldun, A (2022) User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18 (3) 91-93 p. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Haradhan, M. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Munich Personal RePEc Archive*, 9(4), 52-79. Obtenido de https://mpra.ub.uni-muenchen.de/105149/1/MPRA_paper_105149.pdf
- Hoekstra, A., Huberts, L.W. & Van Montfort, A. (2021) Content and Design of Integrity Systems: Evaluating Integrity Systems in Local Government. *Public Integrity*, 44 (11). <https://doi.org/10.1080/10999922.2021.2014204>
- Huberts, L.W. (2018) Integrity: What it is and Why it is Important. *Public Integrity*, Volumen. 20. <https://doi.org/10.1080/10999922.2018.1477404>
- Hyunjun, K, Jung, A., Sun. Kim (2022) Does politicization influence senior public officials' work attitudes? Different forms and effects of politicization in the civil service. *Public Management Review* 24 (7) <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1883099>.
- Izquierdo, J. R. (2021). La calidad de servicio en la administración pública. *Horizonte mpresarial*, 8(1), 425–437. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1648>
- International Labor Organization – OIT (2022) Annual report of the Official Question Manager of Ethics (2021). Ginebra.

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_857590.pdf
- Jara, J.L. (2019) *Recursos humanos en el sector público: Enfoque desde la reforma de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Actualidad Gubernamental.
- Kalala, K., Neusa, J. & Caldwell, C (2023) Leadership Ethos: Addressing Leadership Dilemma in the 21st Century Business Environment, *Public Integrity*, 25:2, 150-161, DOI: 10.1080/10999922.2022.2026663
- Khaltar, O. y Moon, J. Effects of Ethics and Performance Management on Organizational Performance in the Public Sector. *Public Integrity* 22 (4) 4 <https://doi.org/10.1080/10999922.2019.1615163>. Revisiting the old debate: citizens' perceptions of meritocracy in public and private organizations
- Lapiente, V. & Suzuki, K. (2022) Quality of government in the Asia Pacific region *Asia Pacific Journal of Public Administration* 44 (2) <https://doi.org/10.1080/23276665.2022.2062400>.
- León, E. (2021) *Procedimiento administrativo disciplinario y gestión del rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2021*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91892>
- Ley 30057 (03 de julio 2013) *Ley del Servicio Civil*. Lima. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78>
- Ley N.º 27815 (22 de julio 2002) *Ley del Código de Ética de la Función Pública* Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/828190-27815>
- Lindor, M. (2020). Ética pública, profesionalización y corrupción en México. *Revista Nueva Época* 13(47). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187069162019000200070
- Llanes, M. y Salvador, Y. (2018). Convergencia de la ética pública y los objetivos de desarrollo sostenible: resorte subjetivo valioso. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6 (1). <https://n9.cl/cnb8s>
- Macfarlane, B., Zhang, B. & Pun, A. (2018) Academic integrity: a review of the literature. *Studies in Higher Education* vol. 39(2) <https://doi.org/10.1080/03075079.2012.709495>

- Merino, F. (2017) *Ética en la función pública: De la indiferencia al reconocimiento* 1^{era}.edición. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/620967/%C3%89tica%20en%20la%20funci%C3%B3n%20p%C3%ABblica-1er%20Cap.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miró Quesada, F. (2019) Corrupción, ética pública y democracia quebrantada. *Tradición, Segunda época*, 9 (19) pp. 33-39
- Morales, E. (2019) Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac. *Ciencia y Desarrollo* 22 (1) <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v22i1.1740>
- Pakhnenko, O. & Kuan, Z (2023) Ethics of Digital Innovation in Public Administration. *Business Ethics and Leadership*, 7(1), 113-121. [https://doi.org/10.21272/bel.7\(1\).113-121.2023](https://doi.org/10.21272/bel.7(1).113-121.2023).
- Resolución de Presidencia Ejecutiva 076-2021-SERVIR-PE (28 de abril 2021), *Aprueban la Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento*. Diario Oficial El Peruano, <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-guia-para-la-implementacion-del-subsistema-de-ge-resolucion-n-000076-2021-servir-pe-1948182-1/>
- Saavedra, F., Delgado, J.M. y Saldaña, C.A. (2020) Gestión engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 7 (2) <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1484>.
- Saavedra, F., Saldaña, C. A., & Delgado, J. M. (2021). Proceso de incorporar de personal y desempeño laboral, registro nacional de identificación y estado civil tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5593-5616. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.709
- Suzuki, K. & Hyunkang, H. (2021) Revisiting the old debate: citizens' perceptions of meritocracy in public and private organizations. *Public Management Review*, 24 (11). <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1895545>.
- Torres, V. J. (2018). La reforma del servicio civil en el Estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo

un desafío. *Politai*, 9(17), 147-175.
<https://doi.org/10.18800/politai.201802.005>

Ugarte, M. y Cajavilca, A. (2022) *Balance de Investigación 2016-2021 y Agenda de Investigación 2021-2026: Gestión pública y servicio civil*. Consorcio de Investigación Económica y Social, CIES y GRADE. https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/06/2.1_estado_y_gestion_gestion_publica_y_servicio_civil.pdf.

Velarde, C.M. (2022) Integridad pública y el dilema ético de las manos sucias en la toma de decisiones en el Estado. *Saber Servir, Revista de la Escuela de Administración Pública de SERVIR*, N° 8. <https://doi.org/10.54774/s>

Velasquez, Y. M., Rojas, I. Y., Camargo, J. J., y Fuentes, G. (2020). Importancia de la Ética y Auditoría al Interior de las Organizaciones. *Revista GEON- Gestión, Organizaciones y Negocios*, 7(2), p.1-10.
<https://doi.org/10.22579/23463910.198>

Villalobos, M. (2018) Ética y política de la función pública *Apuntes de Ciencia y Sociedad*, 7 (1). <https://doi.org/10.18259/acs.2017012>

Villavicencio, E. (2016). La importancia de los estudios descriptivos. *Evidencias en Odontología Clínica*, 2(1), 6-7. <http://dx.doi.org/10.35306/eoc.v2i1.77>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Ética	Son aquellos elementos que ordenan las acciones de las entidades y sus integrantes, sustentadas en el derecho, donde la idea de servicio supone afirmar la naturaleza permanente e inmutable que tiene la función pública, como son la transparencia, el espíritu de servicio y la probidad, anteponiendo la diversidad de los intereses comunes y administrando correctamente los recursos (Suzuki y Huynkang, 2021)	Medición de la ética en la función pública de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, desde los principios, deberes y prohibiciones establecidos en la Ley 27815, medido mediante una encuesta.	Principios	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Probidad - Eficiencia - Idoneidad - Veracidad - Lealtad y obediencia - Justicia y equidad - Lealtad al Estado de Derecho 	Ordinal
			Deberes	<ul style="list-style-type: none"> - Neutralidad - Transparencia - Discreción - Ejercicio adecuado del cargo - Uso adecuado de los bienes del Estado - Responsabilidad 	Ordinal
			Prohibiciones	<ul style="list-style-type: none"> - Conflictos de intereses - Ventajas indebidas - Proselitismo político - Mal uso de información privilegiada - Presiones, amenazas y acoso. 	Ordinal
Variable 2 Gestión de Recursos Humanos	Es un sistema donde la entidad planifica, organiza y administra las actividades y roles de los colaboradores con la finalidad de poder llevar a cabo sus procesos productivos que le asigna la Ley para el cumplimiento de los objetivos del bienestar colectivo (Dhanakorn, 2022)	Medición de gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo, desde la las relaciones humanas y sociales, la compensación, el desarrollo y capacitación y el rendimiento, medido mediante una encuesta.	Gestión de Relaciones Humanas y Sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones humanas individuales - Seguridad y salud en el trabajo - Bienestar social - Cultura organizacional 	Ordinal
			Gestión de Compensación	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones - Gratificaciones - Beneficios por pactos colectivos - Bonificaciones extraordinarias 	Ordinal
			Gestión de Desarrollo y Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Progresión de la carrera - Capacitaciones promovidas por entidad - Incentivos a capacitaciones por iniciativa individual 	Ordinal
			Gestión de rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Metas individuales de desempeño - Metas por áreas - Modalidades de evaluación del rendimiento - Valoración del rendimiento 	Ordinal

Matriz de consistencia

Título: Ética y gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p style="text-align: center;">Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la ética con la gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de aplicación de la ética en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la ética con la gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023?</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la ética con la gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>a) Identificar el nivel de aplicación de la ética en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín – 2023.</p> <p>b) Identificar el nivel de gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín – 2023.</p> <p>c) Establecer la relación entre las dimensiones de la ética con la gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023.</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>Hi: La relación de la ética con la gestión de recursos humanos en colaboradores en el Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023, es significativa.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de aplicación de la ética en los colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023, es alto.</p> <p>H2: El nivel de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023, es alto.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la ética con la gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín – 2023.</p>	<p style="text-align: center;">Técnica</p> <p>La técnica que se empleará en el estudio es la encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <p>El instrumento que se empleará es el Cuestionario.</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Nivel descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M: Muestra X: Variable 1: Ética Y: Variable 2: Gestión de recursos humanos R: Relación entre variables</p>	<p>Población : 212 trabajadores</p> <p>Muestra : 118 trabajadores</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Ética</td> <td style="text-align: center;">Principios éticos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Deberes éticos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Prohibiciones éticas</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión de Recursos Humanos</td> <td style="text-align: center;">Gestión de Relaciones humanas y Sociales</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gestión de Compensación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gestión de Desarrollo y Capacitación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gestión del Rendimiento</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Ética	Principios éticos	Deberes éticos	Prohibiciones éticas	Gestión de Recursos Humanos	Gestión de Relaciones humanas y Sociales	Gestión de Compensación	Gestión de Desarrollo y Capacitación	Gestión del Rendimiento
Variables	Dimensiones													
Ética	Principios éticos													
	Deberes éticos													
	Prohibiciones éticas													
Gestión de Recursos Humanos	Gestión de Relaciones humanas y Sociales													
	Gestión de Compensación													
	Gestión de Desarrollo y Capacitación													
	Gestión del Rendimiento													

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Ética

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de ética en el Proyecto Especial Alto Mayo.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta.

Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de respuestas	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Principios						
1	¿Cómo valora el principio del respeto como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
2	¿Cómo valora el principio de probidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					

3	¿Cómo valora el principio de la eficiencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
4	¿Cómo valora el principio de idoneidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
5	¿Cómo valora el principio de veracidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
6	¿Cómo valora el principio de lealtad y obediencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
7	¿Cómo valora el principio de justicia y equidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
8	¿Cómo valora el principio de lealtad al Estado de Derecho como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
Dimensión: Deberes						
9	¿Cómo valora el deber de neutralidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
10	¿Cómo valora el deber de transparencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
11	¿Cómo valora el deber de discreción como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
12	¿Cómo valora el deber del ejercicio adecuado del cargo como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
13	¿Cómo valora el deber del uso adecuado de los bienes del Estado como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
14	¿Cómo valora el deber de la responsabilidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
Dimensión: Prohibiciones						
15	¿Cómo valora el accionar frente a los conflictos de intereses como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
16	¿Cómo valora el accionar frente a ventajas indebidas como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					

17	¿Cómo valora el accionar del proselitismo político como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
18	¿Cómo valora el accionar del mal uso de información privilegiada como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
19	¿Cómo valora el accionar frente a presiones, amenazas y acoso como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?					

Cuestionario: Gestión de recursos humanos

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de Gestión de recursos humanos del Proyecto Especial Alto Mayo.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de respuestas	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión relaciones humanas y sociales						
1	¿Cómo valora las relaciones humanas individuales, como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
2	¿Cómo valora la seguridad y salud en el trabajo como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					

3	¿Cómo valora el bienestar social como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
4	¿Cómo valora la cultura organizacional como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
Dimensión: Gestión de compensación						
5	¿Cómo valora la gestión de las remuneraciones como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
6	¿Cómo valora el otorgamiento de gratificaciones como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
7	¿Cómo valora el otorgamiento de beneficios por pactos colectivos como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
8	¿Cómo valora el otorgamiento de bonificaciones extraordinarias como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
Dimensión: Gestión de desarrollo y capacitación						
9	¿Cómo valora la progresión de la carrera como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
10	¿Cómo valora las capacitaciones promovidas por entidad como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
11	¿Cómo valora los incentivos a capacitaciones por iniciativa individual como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
Dimensión: Gestión del rendimiento						
12	¿Cómo valora el cumplimiento de metas individuales de desempeño como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
13	¿Cómo valora el cumplimiento de metas por áreas como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
14	¿Cómo valora las modalidades de evaluación del rendimiento como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					
15	¿Cómo valora el rendimiento logrado como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?					

Consentimiento informado



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Ética y gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023.

Investigadora: Asenjo Ticlla, Jocelyn Fiorella.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Ética y gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la ética con la gestión de recursos humanos en colaboradores el Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución “Proyecto Especial Alto Mayo”.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del trabajo de investigación es determinar la relación entre la ética con la gestión de recursos humanos en colaboradores el Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín – 2023.

La ética se define como el conjunto de normas morales que rigen la conducta humana, y se ve reflejada en los códigos, valores y principios que guían el comportamiento de las personas en su trabajo diario.

En la gestión de recursos humanos, los profesionales encargados del área de personal tienen la responsabilidad de hacer cumplir los deberes éticos, para aplicar al liderazgo, a la habilidad de escuchar, a saber comunicarse de manera oportuna con el personal, a la capacidad de direccionar las estrategias para desarrollar un alto espíritu de compromiso y lealtad entre la entidad y sus colaboradores, conservando los principios y comportamientos apropiados ante la profunda complejidad de situaciones que puedan ocurrir.

Es por ello, que toda entidad debe tener como parte esencial en su cultura organizacional el código de ética que se vea reflejado en el comportamiento y accionar de todos los integrantes de la misma, que permita procurar mantener altos estándares de conductas profesionales y personales, adoptando una posición de discreción y conservando la reputación profesional ante cualquier hecho laboral.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

**Obligatorio a partir de 18 años*

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Ética y gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la Entidad Proyecto Especial Alto Mayo. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora: Asenjo Ticla Jocelyn Fiorella, email: jasenjoti@ucvvirtual.edu.pe; y docente asesor: Dr. Ramírez García Gustavo, email: noreply@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Jeryk Concha Bardález

Fecha y hora: 13-06-2023 / 18:24 hrs.

Firma: 

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

*Obligatorio a partir de 18 años

Validación de los instrumentos de investigación por expertos

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	VARIABLE ETICA, DIMENSIONES PRINCIPIOS / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Cómo valora el principio del respeto como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
02	¿Cómo valora el principio de probidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
03	¿Cómo valora el principio de la eficiencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
04	¿Cómo valora el principio de idoneidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
05	¿Cómo valora el principio de veracidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
06	¿Cómo valora el principio de lealtad y obediencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
07	¿Cómo valora el principio de justicia y equidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
08	¿Cómo valora el principio de lealtad al Estado de Derecho como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
Nº	VARIABLE ETICA, DIMENSIONES DEBERES / ítems													
09	¿Cómo valora el deber de neutralidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
10	¿Cómo valora el deber de transparencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
11	¿Cómo valora el deber de discreción como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
12	¿Cómo valora el deber del ejercicio adecuado del cargo como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
13	¿Cómo valora el deber del uso adecuado de los bienes del Estado como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
14	¿Cómo valora el deber de la responsabilidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
Nº	VARIABLE ETICA, DIMENSIONES PROHIBICIONES / ítems													
15	¿Cómo valora el accionar frente a los conflictos de intereses como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
16	¿Cómo valora el accionar frente a ventajas indebidas como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		

17	¿Cómo valora el accionar del proselitismo político como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?			X			X			X	
18	¿Cómo valora el accionar del mal uso de información privilegiada como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?			X			X			X	
19	¿Cómo valora el accionar frente a presiones, amenazas y acoso como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?			X			X			X	
				X			X			X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Cappillo Torres, Julio Cesar **DNI:** 00966459

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 22 de mayo de 2023



 Lic. Mg. Julio César Cappillo Torres
 REGUC N° 07736
 CLAD - PERÚ

Firma del experto informante

12	¿Cómo valora el cumplimiento de metas individuales de desempeño como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X					X					X		
13	¿Cómo valora el cumplimiento de metas por áreas como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X					X					X		
14	¿Cómo valora las modalidades de evaluación del rendimiento como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X					X					X		
15	¿Cómo valora el rendimiento logrado como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X					X					X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Cappillo Torres, Julio Cesar DNI: 00966459

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 22 de mayo de 2023



 Lic. Mg. Julio César Cappillo Torres
 REGUC N° 07736
 CLAD - PERÚ

 Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	VARIABLE ÉTICA, DIMENSIONES PRINCIPIOS / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Cómo valora el principio del respeto como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
02	¿Cómo valora el principio de probidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
03	¿Cómo valora el principio de la eficiencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
04	¿Cómo valora el principio de idoneidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?			X					X				X	
05	¿Cómo valora el principio de veracidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
06	¿Cómo valora el principio de lealtad y obediencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
07	¿Cómo valora el principio de justicia y equidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
08	¿Cómo valora el principio de lealtad al Estado de Derecho como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X			X				X		
N°	VARIABLE ETICA, DIMENSIONES DEBERES / ítems													
09	¿Cómo valora el deber de neutralidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
10	¿Cómo valora el deber de transparencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?			X	X				X				X	
11	¿Cómo valora el deber de discreción como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
12	¿Cómo valora el deber del ejercicio adecuado del cargo como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
13	¿Cómo valora el deber del uso adecuado de los bienes del Estado como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X			X					X	
14	¿Cómo valora el deber de la responsabilidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	

Nº	VARIABLE ETICA, DIMENSIONES PROHIBICIONES / ítems										
15	¿Cómo valora el accionar frente a los conflictos de intereses como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?		X				X				X
16	¿Cómo valora el accionar frente a ventajas indebidas como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?		X				X				X
17	¿Cómo valora el accionar del proselitismo político como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?		X				X				X
18	¿Cómo valora el accionar del mal uso de información privilegiada como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?		X			X					X
19	¿Cómo valora el accionar frente las presiones, amenazas y acoso como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?		X				X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MSc. Segundo Saul Rodríguez Mendoza. DNI: 01148240

Especialidad del validador: MSc. En gestión empresarial, Docente en proyecto de investigación y desarrollo del proyecto

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes | dimensión

Tarapoto, 22 de mayo de 2023




Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, DIMENSIONES GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	¿Cómo valora las relaciones humanas individuales, como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
2	¿Cómo valora la seguridad y salud en el trabajo como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
3	¿Cómo valora el bienestar social como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?			X					X				X	
4	¿Cómo valora la cultura organizacional como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
Nº	VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, DIMENSIONES GESTIÓN DE COMPENSACION / ítems													
5	¿Cómo valora la gestión de las remuneraciones como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
6	¿Cómo valora el otorgamiento de gratificaciones como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X			X					X	
7	¿Cómo valora el otorgamiento de beneficios por pactos colectivos como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X			X	X				X	
8	¿Cómo valora el otorgamiento de bonificaciones extraordinarias como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
Nº	VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, DIMENSIONES GESTIÓN DE DESARROLLO Y CAPACITACION / ítems													
9	¿Cómo valora la progresión de la carrera como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
10	¿Cómo valora las capacitaciones promovidas por entidad como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?			X	X				X				X	
11	¿Cómo valora los incentivos a capacitaciones por iniciativa individual como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
Nº	VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, DIMENSIONES GESTIÓN DEL RENDIMIENTO / ítems												X	
12	¿Cómo valora el cumplimiento de metas individuales de desempeño como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?			X					X				X	

13	¿Cómo valora el cumplimiento de metas por áreas como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				
14	¿Cómo valora las modalidades de evaluación del rendimiento como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				
15	¿Cómo valora el rendimiento logrado como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MSc. Segundo Saul Rodríguez Mendoza. DNI: 01148240

Especialidad del validador: MSc. En gestión empresarial, Docente en proyecto de investigación y desarrollo del proyecto

Tarapoto, 22 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MSc. Segundo Saul Rodríguez Mendoza
DNI: 01148240
PUS-HERU

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	VARIABLE ÉTICA, DIMENSIONES PRINCIPIOS / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Cómo valora el principio del respeto como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
02	¿Cómo valora el principio de probidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
03	¿Cómo valora el principio de la eficiencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
04	¿Cómo valora el principio de idoneidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
05	¿Cómo valora el principio de veracidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
06	¿Cómo valora el principio de lealtad y obediencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
07	¿Cómo valora el principio de justicia y equidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
08	¿Cómo valora el principio de lealtad al Estado de Derecho como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
N°	VARIABLE ETICA, DIMENSIONES DEBERES / ítems													
09	¿Cómo valora el deber de neutralidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
10	¿Cómo valora el deber de transparencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
11	¿Cómo valora el deber de discreción como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
12	¿Cómo valora el deber del ejercicio adecuado del cargo como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
13	¿Cómo valora el deber del uso adecuado de los bienes del Estado como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
14	¿Cómo valora el deber de la responsabilidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	

N°	VARIABLE ETICA, DIMENSIONES PROHIBICIONES / ítems											
15	¿Cómo valora el accionar frente a los conflictos de intereses como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X
16	¿Cómo valora el accionar frente a ventajas indebidas como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X
17	¿Cómo valora el accionar del proselitismo político como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X
18	¿Cómo valora el accionar del mal uso de información privilegiada como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X
19	¿Cómo valora el accionar frente a presiones, amenazas y acoso como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lady Diana Arévalo Alva DNI: 43040028

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes | dimensión

Tarapoto, 22 de mayo de 2023


 Lic. Adm. Mtra. Lady Diana Arévalo Alva
 CLAD: N° 7120
 Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, DIMENSIONES GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	¿Cómo valora las relaciones humanas individuales, como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
2	¿Cómo valora la seguridad y salud en el trabajo como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
3	¿Cómo valora el bienestar social como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
4	¿Cómo valora la cultura organizacional como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
Nº	VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUAMANOS, DIMENSIONES GESTIÓN DE COMPENSACION / ítems													
5	¿Cómo valora la gestión de las remuneraciones como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
6	¿Cómo valora el otorgamiento de gratificaciones como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
7	¿Cómo valora el otorgamiento de beneficios por pactos colectivos como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
8	¿Cómo valora el otorgamiento de bonificaciones extraordinarias como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
Nº	VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUAMANOS, DIMENSIONES GESTIÓN DE DESARROLLO Y CAPACITACION / ítems													
9	¿Cómo valora la progresión de la carrera como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
10	¿Cómo valora las capacitaciones promovidas por entidad como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
11	¿Cómo valora los incentivos a capacitaciones por iniciativa individual como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
Nº	VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUAMANOS, DIMENSIONES GESTIÓN DEL RENDIMIENTO / ítems													
12	¿Cómo valora el cumplimiento de metas individuales de desempeño como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	

13	¿Cómo valora el cumplimiento de metas por áreas como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
14	¿Cómo valora las modalidades de evaluación del rendimiento como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
15	¿Cómo valora el rendimiento logrado como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lady Diana Arévalo Alva **DNI: 43040028**

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 22 de mayo de 2023



Lic. Adm. Mtra. Lady Diana Arévalo Alva

CLAD: N° 7120

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	VARIABLE ETICA, DIMENSIONES PRINCIPIOS / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Cómo valora el principio del respeto como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
02	¿Cómo valora el principio de probidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
03	¿Cómo valora el principio de la eficiencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
04	¿Cómo valora el principio de idoneidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
05	¿Cómo valora el principio de veracidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
06	¿Cómo valora el principio de lealtad y obediencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
07	¿Cómo valora el principio de justicia y equidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
08	¿Cómo valora el principio de lealtad al Estado de Derecho como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
Nº	VARIABLE ETICA, DIMENSIONES DEBERES / ítems													
09	¿Cómo valora el deber de neutralidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
10	¿Cómo valora el deber de transparencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
11	¿Cómo valora el deber de discreción como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
12	¿Cómo valora el deber del ejercicio adecuado del cargo como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
13	¿Cómo valora el deber del uso adecuado de los bienes del Estado como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
14	¿Cómo valora el deber de la responsabilidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
Nº	VARIABLE ETICA, DIMENSIONES PROHIBICIONES / ítems													
15	¿Cómo valora el accionar frente a los conflictos de intereses como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
16	¿Cómo valora el accionar frente a ventajas indebidas como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		

17	¿Cómo valora el accionar del proselitismo político como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X			X			X		
18	¿Cómo valora el accionar del mal uso de información privilegiada como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X			X			X		
19	¿Cómo valora el accionar frente a presiones, amenazas y acoso como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X			X			X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el Instrumento

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mori Apagüño, Oscar** **DNI: 48261033**

Especialidad del validador (a): **Magister en Auditoría y Gestión Pública**

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 25 de mayo de 2023



 Lic. Mg. Oscar Mori Apagüño
 REG. N° 24048
 CLAD - PERÚ

Firma del experto informante

12	¿Cómo valora el cumplimiento de metas individuales de desempeño como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
13	¿Cómo valora el cumplimiento de metas por áreas como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
14	¿Cómo valora las modalidades de evaluación del rendimiento como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
15	¿Cómo valora el rendimiento logrado como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		

Leer con detenimiento los Items y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mori Apagüño, Oscar DNI: 48261033

Especialidad del validador (a): Magister en Auditoría y Gestión Pública

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 25 de mayo de 2023


Lic. Mg. Oscar Mori Apagüño
REGUC N° 24048
CLAD - PERÚ

Firma del experto Informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	VARIABLE ETICA, DIMENSIONES PRINCIPIOS / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Cómo valora el principio del respeto como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
02	¿Cómo valora el principio de probidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
03	¿Cómo valora el principio de la eficiencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
04	¿Cómo valora el principio de idoneidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
05	¿Cómo valora el principio de veracidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
06	¿Cómo valora el principio de lealtad y obediencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
07	¿Cómo valora el principio de justicia y equidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
08	¿Cómo valora el principio de lealtad al Estado de Derecho como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
N°	VARIABLE ETICA, DIMENSIONES DEBERES / ítems													
09	¿Cómo valora el deber de neutralidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
10	¿Cómo valora el deber de transparencia como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
11	¿Cómo valora el deber de discreción como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
12	¿Cómo valora el deber del ejercicio adecuado del cargo como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
13	¿Cómo valora el deber del uso adecuado de los bienes del Estado como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
14	¿Cómo valora el deber de la responsabilidad como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
N°	VARIABLE ETICA, DIMENSIONES PROHIBICIONES / ítems													
15	¿Cómo valora el accionar frente a los conflictos de intereses como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		
16	¿Cómo valora el accionar frente a ventajas indebidas como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		

17	¿Cómo valora el accionar del proselitismo político como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X	
18	¿Cómo valora el accionar del mal uso de información privilegiada como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X	
19	¿Cómo valora el accionar frente a presiones, amenazas y acoso como elemento de la ética pública en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X
					X				X			X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Con suficiencia para aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Chomba Amasifén, Andy Rocío **DNI:** 70258789

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 25 de mayo de 2023


Lic. Mg. Andy Rocío Chomba Amasifén
REGUC N° 35564
CLAD - PERÚ

Firma del experto informante

12	¿Cómo valora el cumplimiento de metas individuales de desempeño como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
13	¿Cómo valora el cumplimiento de metas por áreas como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
14	¿Cómo valora las modalidades de evaluación del rendimiento como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X				X	
15	¿Cómo valora el rendimiento logrado como componente de la gestión de recursos humanos en el Proyecto Especial Alto Mayo?				X				X			X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Con suficiencia para aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Chomba Amasifén, Andy Rocío **DNI:** 70258789

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Uc. Mg. Andy Rocío Chomba Amasifén
REGUC N° 35564
GLAD - PERÚ

Tarapoto, 25 de mayo de 2023

Firma del experto informante

Índice de la V de Ayken

Variable 1: Ética

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
	P4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
	P8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
D2	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
	P13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
D3	P15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
	P16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
	P17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
	P18	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
	P19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4

V de Ayken	0.93
-------------------	-------------

Variable 2: Gestión de recursos humanos

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
	P3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
D	P6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
D3	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
	P12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
D4	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3

V de Ayken	0.94
-------------------	-------------

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Análisis de confiabilidad: Ética

Tabla 1

Confiabilidad de variable

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos	Válido	20
	Excluido ^a	0
	Total	20

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Número de preguntas

Tabla 4

Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,931	19

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	55,0000	84,737	,752	,925
VAR00002	55,4000	85,726	,602	,928
VAR00003	55,2500	85,566	,508	,931
VAR00004	55,2500	91,250	,280	,934
VAR00005	55,2000	89,221	,665	,928
VAR00006	54,9500	87,103	,730	,926
VAR00007	55,2000	90,484	,428	,931
VAR00008	55,3000	86,116	,529	,930

VAR00009	55,4500	82,050	,770	,924
VAR00010	55,1500	84,555	,741	,925
VAR00011	55,6000	79,937	,721	,926
VAR00012	55,3000	87,695	,579	,928
VAR00013	55,3000	86,011	,717	,926
VAR00014	55,6000	86,358	,539	,929
VAR00015	55,6000	85,411	,731	,925
VAR00016	55,0500	87,839	,695	,927
VAR00017	55,2500	82,934	,713	,925
VAR00018	55,1500	86,134	,696	,926
VAR00019	55,3000	87,484	,686	,927

Análisis de confiabilidad: Gestión de recursos humanos

Tabla 5

Confiabilidad de variable

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Número de preguntas

Tabla 6

Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,875	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00020	43,6000	40,147	,339	,877
VAR00021	43,5000	40,053	,602	,865
VAR00022	43,7000	36,958	,611	,863
VAR00023	43,9500	38,997	,539	,866
VAR00024	43,5000	39,211	,617	,863
VAR00025	43,5000	39,421	,698	,862
VAR00026	43,9500	41,103	,415	,872
VAR00027	43,4500	37,629	,698	,859
VAR00028	43,5000	38,895	,465	,870
VAR00029	43,3500	42,029	,188	,883
VAR00030	43,2000	38,274	,693	,860
VAR00031	43,1500	38,976	,598	,864
VAR00032	43,2500	39,776	,601	,865
VAR00033	43,2000	36,589	,736	,856
VAR00034	43,6000	39,516	,365	,877

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO

GERENCIA GENERAL

004-2023665937

Moyobamba, 05 de Mayo de 2023.

CARTA N° 219 -2023-GRSM-PEAM/01.00

Señora:

Dra. Rosa Mabel Contreras Julián

Jefa de la Unidad de Posgrado de la UCV - Tarapoto

Ciudad.-

Asunto : Autorización para realizar investigación y publicación del nombre de mi representada.

Referencia : Carta S/N de 4 de mayo de 2023.

Mediante la presente me dirijo a usted, con relación al documento de la referencia, respecto a la solicitud de autorización para realizar un trabajo de investigación; así como también, la autorización para la publicación de la identidad de mi representada en los resultados de la investigación, tal como lo establece el código de ética de investigación de la UCV.

Al respecto, autorizo que Jocelyn Fiorella Asenjo Ticlla, estudiante de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, realice la investigación en mi representada, y publique su trabajo de investigación titulado "Ética y gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín - 2023", dirigido por el asesor Dr. Ramírez García Gustavo.

Sin otro particular, propicia es la ocasión para renovarle las muestras de mi consideración.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
PROYECTO ESPECIAL ALTO MAYO

Ing. Milton Arévalo Muñoz
Gerente General

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SAC
ESCUELA DE POSGRADO

FECHA: 09/05/2023

R E C I B I D O

HORA: 10:00 a.m. N° Reg. 008

Recibido: Mg. Lic. Carmen Pinedo

C.c.
Archivo

Base de datos estadísticos

V1: ÉTICA																			
N° DE ENC.	Principios							Deberes							Prohibiciones				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3
4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	1	4	5	2	2	1	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3
7	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3
11	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
16	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2
18	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
19	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3
20	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
25	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2
26	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3
30	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
31	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	2	5
32	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4
33	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
34	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1
35	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	5	3	3	2	1	1
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
38	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
39	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4

85	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3
86	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1
87	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
88	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
89	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	2	1	1
90	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
91	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
92	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3
94	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4
95	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
96	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	5	4	5	4
97	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
98	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2
99	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3
100	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
103	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
104	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2
105	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
106	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4
107	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2
108	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
110	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	4	3	3
112	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	4	3	3
113	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4
114	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3
115	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
116	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
117	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
118	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	4	3	3

V2: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N° DE ENC.	Gestión relaciones humanas y sociales				Gestión de compensación				Gestión de desarrollo y capacitación			Gestión del rendimiento			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
4	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	3	4	3	3	2	3	1	1	3	4	3	3	3	3	3
6	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
7	3	3	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
10	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3
12	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
14	4	3	3	4	5	5	5	5	2	3	3	3	4	3	4
15	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	2	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3
17	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3
18	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4
20	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
21	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
22	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	4	5	3	3
23	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
24	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
26	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
27	3	3	3	1	1	3	1	3	5	5	5	3	3	4	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
30	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3
31	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5
32	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
33	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3
34	2	3	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3
35	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
36	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
37	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
39	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	4	3	3	2	3	1	1	3	4	3	3	3	3	3
43	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
44	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3
45	5	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
46	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
49	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	2

50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4
51	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
52	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
55	3	4	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	2
56	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
57	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
58	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2
59	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	5	5	4	4	5
60	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3
61	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3
62	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	1	3	3	3	3
64	4	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3
65	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4
67	3	2	3	3	2	4	2	2	3	4	2	3	3	2	3
68	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4
69	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
70	1	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2
71	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
72	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	5	4	4
73	3	2	3	3	2	4	1	4	3	3	3	4	5	4	4
74	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3
75	3	4	3	3	2	4	1	1	2	4	3	4	5	4	3
76	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
77	5	5	5	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5
78	3	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3
79	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
80	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
83	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
86	4	4	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2
87	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
88	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
89	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
90	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
91	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3
92	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
93	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	3
94	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
95	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
96	3	4	2	3	2	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3
97	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
98	3	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2
99	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3
100	3	3	2	4	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3

101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
103	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
104	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
105	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3
106	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4
107	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5
108	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
109	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
110	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	5	4	4
111	3	3	3	2	4	4	4	4	1	4	3	2	3	3	3
112	3	3	3	2	4	4	4	4	1	4	3	2	3	3	3
113	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
115	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
116	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
117	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	3	3	3	2	4	4	4	4	1	4	3	2	3	3	3

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales:

Nombre de la organización:	RUC:
Proyecto Especial Alto Mayo	20172237127
Nombre del Titular o Representante legal:	
Ing. Milton Arévalo Muñoz	10348052
Nombres y Apellidos:	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (1), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Ética y gestión de recursos humanos en colaboradores del Proyecto Especial Alto Mayo, San Martín – 2023.	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Jocelyn Fiorella Asenjo Ticlla	72245165

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Moyobamba, 5 de mayo de 2023.




Ing. Milton Arévalo Muñoz
Gerente General

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.